

NOME: Paula Alexandra de Jesus Massi Real Moreno

MESTRADO EM: Gestão e Políticas Públicas

ORIENTADOR: Prof. Doutor José Luis Rocha Pereira do Nascimento

DATA: 11 de Junho de 2015

TÍTULO DA TESE: A PERCEÇÃO DA LIDERANÇA COMO DETERMINANTE NO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: Um estudo exploratório realizado no INEM

RESUMO

A presente investigação teve como objetivo estudar em que medida os fatores da liderança transacional e da liderança transformacional de Bass (1985) determinam o comprometimento organizacional, segundo o “Modelo das Três Componentes do Comprometimento Organizacional” (o comprometimento afetivo, normativo e calculativo) proposto por Meyer e Allen (1991) e tendo por base uma amostra de conveniência constituída por 296 colaboradores do Instituto Nacional de Emergência Médica, IP (INEM). Os modelos propostos foram estimados através da metodologia de Modelação de Equações Estruturais e as relações entre os fatores foram interpretadas à luz da literatura.

Do ponto de vista da liderança, os resultados não permitiram validar o modelo de Bass (1985) sugerindo a unidimensionalidade do constructo. Verificou-se no entanto que as escalas mediam os constructos latentes e que as cinco dimensões da liderança (transacional e transformacional) estavam fortemente correlacionadas entre si. A Gestão por Exceção correlacionou-se negativamente com todas as outras escalas da liderança, nomeadamente com a Recompensa Contingencial contrariamente ao quadro teórico estabelecido por Bass (1985).

No que diz respeito ao “Modelo das Três Componentes do Comprometimento Organizacional”, os resultados permitiram confirmar a estrutura tridimensional do comprometimento e atestar sobre a acuidade do instrumento a ele associado para a medição das três componentes (Meyer & Allen, 1997). No entanto, as relações entre as três componentes, previstas no quadro teórico e empírico, não foram verificadas pelo que não foi possível validar o modelo em causa.

Foi observada uma relação significativa entre a componente normativa e a afetiva sugerindo um comprometimento do tipo dever moral (*moral duty*), assim como uma relação significativa entre as componentes normativa e calculativa, sugerindo que as relações de lealdade e de ética para com a organização assentam sobretudo numa relação transacional em que é ponderado o retorno decorrente dos investimentos pessoais na organização (conforme a teoria dos “*side-bet*”). Tais resultados levantaram (e deixaram em aberto para uma futura investigação) a questão da influência das variáveis contingenciais, nomeadamente os valores, a cultura, as condições sociodemográficas e as políticas de gestão dos recursos humanos, na formação do comprometimento organizacional. O modelo final que permitiu relacionar o comprometimento (tridimensional) e a liderança (unidimensional) foi obtido após sucessivos ajustamentos que possibilitou sustentar a hipótese de uma relação estrutural significativa e positiva entre a liderança e o comprometimento afetivo e normativo.

Palavras-chave: comprometimento afetivo; comprometimento calculativo; comprometimento normativo; comprometimento organizacional; liderança transformacional; liderança transacional